

**MIKKELIN KAUPUNGIN TYTÄRYHTIÖIDEN
HALLITUSTYÖSKENTELESTÄ MAKSETTAVAT
KORVAUKSET**

Konsernijaosto 12.5.2026

Kaupunginhallituksen toimeksianto selvityksestä/vertailusta

KH 16.2.2026 § 51: *(Konserniohjeen päivitysesityksen) kohta 4.2. palautetaan uuteen valmisteluun, jolla turvataan konserniyhtiöiden hallitusjäsenten mahdollisuus osallistua hallitustyöskentelyyn joko ansionmenetyskorvausten tai vuosi- ja kokouspalkkioiden kautta. Molemmista korvaustavoista halutaan vertailukelpoinen malli kustannusarvioineen, joista voidaan valita soveltuvampi ja tarkoituksenmukaisempi.*

Selvityksen toteutus

Kustannusarvioihin perustuva vertailu ansionmenetysten ja muiden palkkioiden välillä ei ole yksiselitteinen. Täysin luotettavan vertailun perustaksi pitäisi selvittää henkilöiden palkkataso sekä heidän hallitustyöhön käyttämänsä tunnit. Lisäksi pitäisi tietää ne perusteet, jonka mukaan kukin veloittaa hallitustyöstä ansionmenetykset (kokousten lisäksi erilaiset tilaisuudet, tapaamiset, neuvottelut, edustukset, matka-aika, puhelinpalaverit ja -keskustelut jne.). Huomioitavaa on myös, että henkilöt ja heidän tulotasonsa sekä asemansa työelämässä voi muuttua. Siksi tämän selvittäminen perustuisi vain nykyhetken tilanteeseen.

Tarkoituksenmukaisempaa on arvioida asia kokonaisvaltaisesti, kartoittaa nykytilanne ja esittää ratkaisu, joka on tasapuolinen sekä vastaa kaupunginhallituksen toiveeseen ”työskentelymahdollisuuksien turvaamisesta”

Kysymyksenasettelu:

Mitä pitäisi tehdä, että;

1. Palkkio- ja korvauskäytännöt olisivat kaikissa yhtiöissä yhdenmukaiset, eivätkä perustuisi yhtiökohtaiseen konserniohjeeseen tulkintaan.
2. Hallitustyöstä saatava korvaus ei aseta henkilöitä epätasa-arvoiseen asemaan
 - tulotason perusteella
 - työmarkkina-aseman perusteella (työssä, yrittäjä, opiskelija, työtön, eläkkeellä)
 - erilaisten laskutuskäytänteiden perusteella (vapaamuotoiset tapaamiset ja keskustelut, tilaisuuksiin osallistuminen, matkoihin käytetty aika jne.)
3. Konsernijaostolla on selkeä näkymä yhtiöiden käytänteisiin
4. Toimintamalli on yhtiöiden hallinnon kannalta mahdollisimman selkeä ja yksiselitteinen

RATKAISUESITYS

- Ansionmenetyskorvauksien maksamisesta tulee kaikkien yhtiöiden osalta luopua. Vuosipalkkioiden sekä kokouspalkkioiden korottamisella turvataan riittävä korvaustaso.
- Esityksen pohjaksi nostetaan palkkiomalli, joka perustuu keväällä 2024 esitettyyn ratkaisuun. Esitetyssä mallissa hallitusten palkkiot olisivat nousseet.
 - Tuolloin esitys ei edennyt poliittiseen päätöksentekoon, vaan palkkioita muutettiin alaspäin puolueiden tekemän sopimuksen perusteella.
 - Yhtiöt pääsääntöisesti suhtautuivat tuolloin alustavasti pohdittuun korotettujen palkkioiden malliin positiivisesti
 - Vuosipalkkioiden korotus kattaa osallistumisen omistajan järjestämiin tilaisuuksiin (koskee useimmiten vain puheenjohtajaa). Tällaisia tilaisuuksia ovat esimerkiksi vierailut konsernijaostossa tai osallistuminen konsernipäivään.
 - Kokouspalkkioiden korotuksella turvataan jäsenille riittävä palkkio mahdollisesti menettettyjen ansiotulojen kattamiseksi
- Seuraavilla sivuilla esitettävä ratkaisu perustuu yhtiöiden kokoluokkaan, strategiseen merkittävyyteen sekä hallitustyön vaativuuden mukaiseen porrastukseen. Yhtiöiden jaottelu ryhmiin, korvausten määrä ja perusteet, sekä päätösesitys esitetään seuraavilla sivuilla.
- Huomioitavaa on, että vaikka konsernijaosto on määrittänyt vuosi- ja kokouspalkkiot myös Etelä-Savon Kampuskiinteistöt kuntayhtymälle, niin tässä esityksessä Kampuskiinteistöt jätetään arvioinnin ulkopuolelle. Kuntayhtymää koskeva toimintamalli tulee käsitellä erillisenä, sillä kuntayhtymä on kuntalain alainen toimija, jolloin myös ansionmenetyksiä koskevat toimintamallit tulee arvioida eri tavoin kuin osakeyhtiöiden kohdalla.

Tytäryhtiöiden tasoryhmittely ja vuosipalkkiotason perusteet

	TASO 1	TASO 2	TASO 3	TASO 4
YHTIÖT	Etelä-Savon Energia- konserni	Kiinteistökehitys Naistinki Oy Mikkelin kehitysyritys Miksei Oy Metsäsairila Oy Etelä-Savon Koulutus Oy Mikalo Oy	Mikkelin Ravirata Oy Mikkelin Asumisoikeus Oy Mikkelin Mikaeli Oy	Mikkelin oppilaitoskiinteistöt Oy Mikkelin Jäähalli Oy
PERUSTELUT	Tytäryhtiöistä korkein vaatimustaso. Ylivoimaisesti suurin liikevaihto, yli 60 miljoonaa. Toimii kilpailuilla markkinoilla ja tuottaa yhteiskunnalle kriittistä palvelua. Hallituksen työmäärä on suurin ja vaativa myös kaksikielisyydestä johtuen. Omistajat asettavat yhtiölle osinkovaatimuksia, rahoittajat kovenanttivaatimuksia.	Yhtiöllä on erityinen merkitys koko kaupungin elinvoiman edistäjänä ja/tai tärkeän yhteiskunnallisen palvelun tuottajana. Pääsääntöisesti puheenjohtaja edustaa yhtiötä omistajan tapaamisissa sekä erilaisissa tilaisuuksissa.	Maltillinen liikevaihto. Yhtiö on tärkeä, mutta strateginen ja taloudellinen merkitys ei ole samalla tasolla ryhmien 1 ja 2 kanssa. Puheenjohtaja edustaa yhtiötä omistajan tapaamisissa sekä erilaisissa tilaisuuksissa, joita kuitenkin vähemmän kuin tason 1 ja 2 yhtiöillä.	Kiinteistöyhtiöt

YHTIÖKOHTAINEN KOONTI VUOSIPALKKION MUUTOKSESTA				
	PUHEENJOHTAJA		JÄSEN	
	Nykyinen	Uusi esitys	Nykyinen	Uusi esitys
ESE	5000	8 000	1500	2000
Esedu	2000	4 100	0	1500
Mikalo	2000	4 100	0	1500
Metsäsairila	2000	4 100	0	1500
Naistinki	2000	4 100	0	1500
Miksei	2500	4 100	0	1500
Mikko	0	1500	0	500
Aso	1500	2000	0	800
Jäähalli	1500	1500	0	500
Ravirata	1500	2000	0	800
Mikaeli	0	2000	0	800
Kampuskiinteistöt	2000	*	0	*

* Kampuskiinteistöt on kuntayhtymä ja siten kuntalain alainen toimija, jolloin myös ansionmenetyksiä koskeva määrittely on erilainen. Siksi Kampuskiinteistöjen osalta myös palkkiotasot on selkeämpää käsitellä omana erillisenä asiana.

YHTIÖKOHTAINEN KOONTI KOKOUSHALVEKOIDEN MUUTOKSESTA

	PUHEENJOHTAJA		JÄSEN	
	Nykyinen	Uusi esitys	Nykyinen	Uusi esitys
ESE	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Esedu	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Mikalo	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Metsäsairila	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Naistinki	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Miksei	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Mikko	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Aso	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Jäähalli	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Ravirata	180 (120 +50%)	270 (180+50%)	120	180
Mikaeli	172,50	270 (180+50%)	155	180
Kampuskiinteistöt	180 (120 +50%)	*	120	*

* Kampuskiinteistöt on kuntayhtymä ja siten kuntalain alainen toimija, jolloin myös ansionmenetyksiä koskeva määrittely on erilainen. Siksi Kampuskiinteistöjen palkkiotasot on selkeämpää käsitellä omana erillisenä asiana.

Esitetyn ratkaisun vaikutukset

- Vuosipalkkiot kasvaisivat konsernitasolla 40 000 euroa / vuosi.
- Kokouspalkkiot kasvaisivat konsernitasolla noin 80 000 euroa / vuosi (suuntaa-antava arvio)
- **MUUTOS LISÄISI KONSERNIN VUOSI- JA KOKOUSPALKKIOITA NYKYTILANTEeseen VERRATTUNA n. 120 000 EUROA / VUOSI**
- Ansionmenetykskorvausten maksamisen kustannusvaikutusta voidaan arvioida vain karkeasti asiasta tehdyn taustaselvityksen perusteella. Muutama tytäryhtiö on korvannut ansionmenetyksiä vuonna 2025. TehdYN selvityksen pohjalta arvioiden kaikille tässä esityksessä mukana oleville tytäryhtiöille tasapuolinen ansionmenetysten korvauskäytäntö aiheuttaisi konsernitasoisesti noin 75 000 – 80 000 euron kustannukset.

- **ESITETYN KOROTUKSEN VOIDAAN NÄIN OLLEN KOKONAISUUTENA ARVIoidEN OLETTAA PÄÄSÄÄNTÖISESTI:**
 - Turvaavan hallitusedustajille ansionmenetyksiä vastaavan korvauksen
 - Olevan konsernitalouden näkökulmasta vaikutuksiltaan vähäinen
 - Olevan hallitusedustajille tasapuolinen riippumatta henkilön työmarkkinastatuksesta
 - Olevan konsernille hallinnollisesti selkein ratkaisu

Päätösesitys

Konsernijaosto;

1. Esittää kaupunginhallitukselle ja edelleen kaupunginvaltuustolle, että konserniohjeeseen lisätään yksiselitteinen lause, jonka mukaan tytäryhtiöt eivät maksa hallituksille ansionmenetykskorvauksia.
2. Hyväksyy, että tytäryhtiöiden hallitustyöskentelystä maksetaan jatkossa tämän esityksen mukaiset vuosipalkkiot ja kokouspalkkiot sillä edellytyksellä, että valtuusto hyväksyy kohdassa yksi esitetyn muutoksen konserniohjeeseen.